

O B S A H:

1/ ZMĚNY V NAŘÍZENÍ VLÁDY 341/2017 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

2/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

3/ ZVÝŠENÍ SAZEB ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO PRO NĚKTERÉ STÁTY

4/ JAK POSTUPOVAT PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY V PŘÍPADĚ, ŽE NA ZAMĚSTNANCE PŘIJDE VÍCE EXEKUČNÍCH PŘÍKAZŮ A KAŽDÝ MÁ UVEDENOU JINOU VÝŠI NEZABAVITELNÝCH ČÁSTEK, KTEROU MÁME UPLATNIT?

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

**Přílohy: Stupnice platových tarifů platné od 1. 1. 2020
Sazby zahraničního stravného platné od 1. 1. 2020**

Vážení přátelé,

v tomto čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuality z oblasti odměňování zaměstnanců, a to především změny v odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě, které budou platit od roku 2020. Dále zde najdete informaci o valorizaci náhrad za ztrátu na výdělků.

POZNÁMKA: Na našich stránkách www.demonia.cz najdete opět „VZORY dokumentů z pracovního práva“ podle stavu v zákonech k 1. 1. 2020. Tak dlouho jsme čekali na novelu zákoníku práce, až jsme se nedočkali... Poslanci mají asi „jiné starosti“, než je schvalování důležitých zákonů... Pokud budete mít návrhy, o které další dokumenty bychom mohli tyto VZORY doplnit, pošlete nám je na naši emailovou adresu.

1/ ZMĚNY V NAŘÍZENÍ VLÁDY 341/2017 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

Nařízením vlády **300/2019 Sb.** se mění NV 341/2017 o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Změny jsou provedeny hlavně v § 5, kde je řešen platový tarif a tento paragraf zní nově takto:

(1) Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k tomuto nařízení stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak.

(2) Zaměstnanci, který je

a) zdravotnickým pracovníkem poskytujícím zdravotní služby podle § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách,

b) pracovníkem v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem v zařízení sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznici, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení, nebo sociálním pracovníkem u poskytovatele zdravotních služeb, pokud současně není

1. zaměstnancem uvedeným v § 303 odst. 1 zákoníku práce

2. úředníkem územního samosprávného celku podle § 2 odst. 4 zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k tomuto nařízení.

(3) Zaměstnanci, který je

a) lékařem nebo zubním lékařem poskytujícím zdravotní služby uvedené v § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách u poskytovatele zdravotních služeb,

b) lékařem orgánu sociálního zabezpečení podle § 3 odst. 3 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 3 k tomuto nařízení.

(4) Zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem podle § 2 zákona o

pedagogických pracovních a o změně některých zákonů, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení.

Z těchto změn vyplývá, že se **redukuje počet stupnic platových tarifů z pěti na čtyři**. Všichni ostatní zaměstnanci neuvedení v odstavcích 2 až 4 budou odměňováni podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1., tzn. že všem zaměstnancům ve veřejných službách a správě kromě pedagogů, lékařů, zdravotnických pracovníků a pracovníků v sociálních službách nebo sociálních pracovníků ve vybraných zařízeních bude plat určen dle stupnice v příloze č. 1.

Stupnice platových tarifů jsou uvedeny v příloze tohoto čísla informačního servisu a použijí se poprvé při zúčtování platů za měsíc leden 2020, protože účinnost tohoto NV je od 1. ledna 2020.

2/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Nařízením vlády .../2019 Sb. o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se zvyšuje průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výděлку, popřípadě zvýšený podle předchozích valorizací o 5,2% a o 151 Kč. Zároveň se zvyšuje i průměrný výdělek pro výpočet náhrady na výživu pozůstalých, a to rovněž o 5,2% a o 151 Kč.

Náhrada za ztrátu na výděлку a náhrada na výživu pozůstalých podle tohoto NV přísluší od 1. ledna 2020.

Z toho vyplývá, že je třeba průměrný výdělek, kterého dosahoval zaměstnanec před vznikem škody nebo před smrtí, upravený o všechny provedené valorizace po vzniku škody, zvýšit o 5,2% a o 151 Kč.

Např. zaměstnanec utrpěl pracovní úraz v roce 1999. Jeho průměrný výdělek před vznikem škody (tj. před převedením na méně placenou práci) byl 9000 Kč. Tento průměrný výdělek se valorizoval jednotlivými NV, takže po valorizacích činil 16074 Kč (tj. $9000 \times 1,06 \times 1,046 + 450 \times 1,025 \times 1,054 \times 1,05 \times 1,06 \times 1,03 \times 1,044 \times 1,039 \times 1,016 \times 1,009 \times 1,004 \times 1,016 + 40 \times 1,022 \times 1,035 \times 1,034$). Po této poslední valorizaci o 5,2%+151 Kč se bude náhrada za ztrátu na výděлку doplácet do částky 17061 Kč ($16074 \times 1,052 + 151$).

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo na náhradu na výživu pozůstalých po 31. 12. 2019, tak se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady nezvyšuje.

POZNÁMKA: Již několik let po sobě se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výděлку valorizuje stejným způsobem, jako se valorizuje procentní výměra důchodu (viz DIS 11/2019).

3/ ZVÝŠENÍ SAZEB ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO PRO NĚKTERÉ STÁTY

Vyhláškou Ministerstva financí 310/2019 Sb. byly vyhlášeny sazby zahraničního stravného pro rok 2020. Z běžně navštěvovaných evropských států se změnila sazba v Irsku, Itálii, na Maltě a v Lucembursku ze 45 eur na 50 eur, v Dánsku z 50 na 55 eur, na Islandu z 55 na 60 eur, ve Španělsku a Andoře ze 40 na 45 eur, v Norsku z 55 na 60 eur a v Bosně a Hercegovině z 35 na 40 eur. Ze

známějších mimoevropských států se zvyšuje stravné u Austrálie, Nového Zélandu a USA z 55 USD na 60 USD. Sazby pro jednotlivé státy jsou uvedeny v příloze tohoto čísla. Změněné sazby pro rok 2020 jsou vyznačeny tučně.

4/ JAK POSTUPOVAT PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY V PŘÍPADĚ, ŽE NA ZAMĚSTNANCE PŘIJDE VÍCE EXEKUČNÍCH PŘÍKAZŮ A KAŽDÝ MÁ UVEDENOU JINOU VÝŠI NEZABAVITELNÝCH ČÁSTEK, KTEROU MÁME UPLATNIT?

Někdo může namítnout, že tato situace nikdy nemůže nastat. Ale opak je pravdou. Někteří exekutoři se „neobtěžují“ tím, že by si zjistili, zda má zaměstnanec, kterému mají být srážky prováděny ještě dalšího plátce (např. dalšího zaměstnavatele nebo Českou správu sociálního zabezpečení při pobírání důchodu). A potom nastávají situace, kdy zaměstnavatel obdrží exekuční příkaz od prvního exekutora, na kterém není uvedeno, že má jeho zaměstnanec dalšího plátce mzdy, a tak uplatňuje nezabavitelné částky v plné výši. Po čase obdrží exekuční příkaz od druhého exekutora, kde má uvedeno, že je druhým plátcem příjmu a že má uplatňovat např. pouze 50% nezabavitelné částky, protože druhých 50% je uplatňováno u dalšího plátce příjmu, kterým je (další zaměstnavatel nebo ČSSZ). Většinou tyto případy nastávají u poživatelů důchodů, kteří jeho pobírání nenahlásí exekutorovi (nebo on sám si nezjistí, že dotyčný důchod pobírá). Mnohdy se stává, že je zaměstnanci přiznán důchod až v průběhu již probíhající exekuce a zaměstnanec tuto skutečnost prvnímu exekutorovi nenahlásil a další exekutor si tuto skutečnost již zjistil, a proto v ní rozdělil nezabavitelné částky.

JAK BY MĚL ZAMĚSTNAVATEL V TĚCHTO PŘÍPADECH POSTUPOVAT?

Podle našeho názoru nemůže zaměstnavatel začít uplatňovat jen polovinu nezabavitelné částky u exekučního příkazu, který obdržel jako první v pořadí, protože to v něm není uvedeno. Zaměstnavatel proto provede klasicky výpočet srážky ze mzdy a uplatní u tohoto prvního exekučního příkazu celou nezabavitelnou částku. Potom by měl provést výpočet srážky ze mzdy tak, že by uplatnil pouze polovinu nezabavitelné částky a rozdíl ve výši srážky (který určitě vznikne) by měl poslat na exekuční příkaz, který přišel jako druhý v pořadí. Tento postup si uvedeme na konkrétním příkladu.

Dne 19. 3. 2019 obdržel zaměstnavatel exekuční příkaz na nepřednostní pohledávku ve výši 65000 Kč, kde je uvedeno, aby prováděl srážky z čisté mzdy snížené o nezabavitelné částky. Zaměstnanec, který je ženatý, má čistý příjem 16000 Kč, a proto mu bylo od zúčtování mzdy za měsíc březen sráženo 2654 Kč ($16000 - 8036 = 7964$ a z toho jedna třetina). Dne 21. 9. 2019 obdržel zaměstnavatel další nepřednostní exekuční příkaz na částku 40000 Kč, kde je uvedeno, že zaměstnanec má dva plátce příjmu a každý z nich uplatní polovinu nezabavitelné částky. Od zúčtování mzdy za měsíc září bude zaměstnavatel provádět srážky tak, že i nadále srazí na první exekuci částku 2654 Kč, ale potom musí ještě provést výpočet srážky ze mzdy s uplatněním jedné poloviny nezabavitelné částky, kde mu vyjde, že by mohl srazit 3994 Kč ($16000 - 4018 = 11982$ a z toho jednu třetinu). Rozdíl mezi 3994 a 2654 Kč, tj. částka 1340 Kč by se poslala na v pořadí druhý exekuční příkaz.

Z uvedeného příkladu vyplývá, že by měl zaměstnavatel provést dva výpočty srážek ze mzdy, což může být ale někdy problém. Programátoři mají totiž program na zpracování mezd většinou nastavený tak, že se uplatní pouze jedna nezabavitelná

částka a další výpočet s jinou výší nezabavitelné částky již program neumožňuje, takže by výpočet musela provést mzdová účetní ručně a vypočtenou částku srážky ze mzdy pro druhého exekutora doplnit do výplaty za příslušný měsíc, což je situace, která není optimální...

JAK ŘEŠIT TUTO SITUACI?

Asi nejjednodušší by bylo informovat exekutora, který je první v pořadí, aby si doplnil exekuční příkaz tak, že by se i u něho uplatňovala jen určená část nezabavitelné částky, tak jako je to u exekucí dalších. Tím by se při srážce ze mzdy u prvního exekučního příkazu odečetla určená část nezabavitelné částky a na ostatní exekuce už by nic nezbyvalo...

Druhá možnost by byla, aby programátoři v programu umožnili změnu nezabavitelné částky pro jednotlivé exekuce. Zde se ovšem domníváme, že to vzhledem k rozsahu „zásahů do programu“ neprovedou...

ZÁVĚR:

Vzhledem k tomu, že se zatím nikdo z vykladačů srážek ze mzdy touto problematikou nezabýval, berte tento bod jako první příspěvek k exekucím s rozdílnou výší nezabavitelné částky. Doufáme, že přispěje k zjednodušení provádění srážek v těchto případech.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

48/2019 Zaměstnanec u nás pracuje na dohodu o provedení práce a jeho čistá odměna z této dohody se pohybuje kolem 6000 Kč. Nyní nám přišel exekuční příkaz na nepřednostní pohledávku, kterou bychom chtěli začít srážet, ale nemůžeme se dohodnout, zda srazit celou odměnu nebo jen jednu třetinu z vyplacené odměny? Pro úplnost, zaměstnanec žije sám a nemá žádné vyživované osoby.

Pokud u Vás nemá zaměstnanec žádné jiné příjmy podléhající srážkám ze mzdy a v rozhodnutí o provádění srážek není uvedeno např., že nezabavitelné částky jsou plně uplatňované u jiného plátce příjmu, postupuje se standardně podle §§ 277 až 299 OSŘ. Tzn., že nejprve od čisté odměny odečteme nezabavitelné částky (v tomto případě 6429 Kč) a zbývající část odměny z dohody o PP podléhá srážkám ze mzdy. Jestliže ale čistá odměna nepřekročí 6429 Kč (což podle dotazu předpokládáme), nebude možné žádnou srážku provést.

49/2019 Zaměstnanec chce skončit pracovní poměr dohodou, s čímž nemáme problém, ale zaměstnanec by chtěl v dohodě uvést jako důvod skončení zdravotní důvody. Podle našeho lékaře pracovnělékařských služeb je způsobilý k výkonu své dosavadní práce a lékař neví ani o jiných zdravotních problémech. Jsme povinni do dohody o skončení pracovního poměru uvést důvod jejího skončení, když s tím nesouhlasíme?

Zaměstnavatel již není povinen do dohody o skončení pracovního poměru uvádět na žádost zaměstnance důvod rozvázání pracovního poměru (zrušeno od 1. 1. 2012). Jestliže na uvedení důvodu bude zaměstnanec trvat, nemusíte souhlasit se skončením pracovního poměru dohodou a zaměstnanec bude muset dát řádnou výpověď z pracovního poměru.

50/2019 S některými našimi zaměstnanci máme sjednanou pracovní pohotovost. Zajímalo by nás, jak máme posoudit situaci, kdy je zaměstnanec povolán k výkonu práce z hlediska nepřetržitého odpočinku v týdnu a z hlediska odpočinku mezi směnami? Je nám jasné, že když k výkonu práce v době pracovní pohotovosti nedojde, je doba odpočinku dodržena.

Ano, pokud nedojde k výkonu práce, je doba odpočinku dodržena, i když je zaměstnanec určitým způsobem omezen a nemůže dobu odpočinku využít dle svých představ. Pokud je zaměstnanec povolán k výkonu práce v době pracovní pohotovosti, potom by se jednalo o výkon práce (práci přesčas) a bude třeba zkoumat, zda byl díky výkonu práce dodržen nepřetržitý odpočinek mezi směnami, resp. nepřetržitý odpočinek v týdnu. Jestliže tyto odpočinky nejsou dodrženy, hrozí zaměstnavateli sankce od orgánu inspekce práce až do výše 1000000 Kč (§ 15 a § 28 zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce).

51/2019 Od 1. 11. 2019 k nám nastoupil zaměstnanec do pracovního poměru na dobu určitou do 31. 5. 2020 a byla s ním sjednána zkušební doba 3 měsíce. Tento zaměstnanec utrpěl dne 25. 11. pracovní úraz a my bychom s ním chtěli skončit pracovní poměr ve zkušební době. Ke kterému dni můžeme tento pracovní poměr skončit a jaký bude mít skončení pracovního poměru dopad na odškodnění pracovního úrazu?

Podle § 66 odst. 1 ZP není možné zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti, takže jej můžete zrušit nejdříve 9. 12. Náhrada za ztrátu na výdělků u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou náleží podle 271p ZP do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán. Zde doporučujeme vypočítat výši náhrady za ztrátu na výdělků a předat výpočet příslušné pojistovně, u které jste na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele pojištění.

52/2019 Zaměstnanec nám ve III. čtvrtletí odpracoval pouze 14 směn. Můžeme použít pro pracovněprávní účely ve IV. čtvrtletí pravděpodobný výdělek spočtený z těchto 14 směn? V § 355 odst. 2 ZP je uvedeno, že když zaměstnanec neodpracuje 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek, který se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období.

Problematikou pravděpodobného výdělků se zabýval Nejvyšší soud ČR a ve svém rozsudku ze dne 24. 4. 2019 sp. zn. Cdo 95/2017 se vyjádřil k vámi uváděnému způsobu (tzn. spočítat ze 14 odpracovaných dnů) tak, že vyjít jen z dosažené mzdy je možné pouze tehdy, pokud zaměstnanec odpracoval takový počet dnů, který se podstatně blíží 21 dnům (např. 19 či 20). Z toho vyplývá, že u vašeho zaměstnance by se mělo vyjít z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl a nikoliv pouze z odpracovaných 14 dnů.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO a definuje, co je vlastně „zavěr“

ZÁVĚR JE OKAMŽIK, KDY UŽ ČLOVĚKA NEBAVÍ PŘEMÝŠLET.

„Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5
odst. 1**

(v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	11 030	11 850	12 710	13 650	14 660	15 770	16 980	18 300	19 730	21 260	22 980	24 770	26 730	28 880	31 210	33 750
2	do 2 let	11 370	12 230	13 130	14 120	15 200	16 330	17 560	18 950	20 400	22 010	23 780	25 630	27 690	29 900	32 330	34 960
3	do 4 let	11 740	12 650	13 570	14 590	15 700	16 890	18 180	19 610	21 130	22 800	24 660	26 560	28 680	30 990	33 500	36 210
4	do 6 let	12 120	13 050	14 040	15 080	16 250	17 480	18 810	20 300	21 870	23 610	25 510	27 480	29 690	32 090	34 710	37 520
5	do 9 let	12 550	13 500	14 510	15 600	16 800	18 080	19 470	21 010	22 640	24 440	26 410	28 480	30 760	33 240	35 960	38 870
6	do 12 let	12 980	13 950	14 990	16 120	17 380	18 690	20 150	21 770	23 430	25 290	27 360	29 500	31 860	34 420	37 250	40 270
7	do 15 let	13 400	14 440	15 510	16 690	17 970	19 350	20 840	22 520	24 290	26 200	28 340	30 560	33 000	35 680	38 600	41 730
8	do 19 let	13 850	14 920	16 050	17 250	18 600	20 020	21 560	23 310	25 140	27 120	29 340	31 670	34 190	36 960	40 020	43 250
9	do 23 let	14 310	15 420	16 600	17 850	19 250	20 720	22 330	24 130	26 020	28 100	30 380	32 790	35 420	38 320	41 470	44 820
10	do 27 let	14 830	15 970	17 170	18 470	19 930	21 450	23 090	25 000	26 960	29 090	31 470	33 980	36 710	39 700	42 990	46 430
11	do 32 let	15 310	16 490	17 770	19 110	20 640	22 210	23 940	25 910	27 920	30 150	32 610	35 200	38 030	41 150	44 540	48 160
12	nad 32 let	15 850	17 070	18 390	19 770	21 370	22 990	24 780	26 830	28 920	31 240	33 790	36 470	39 420	42 640	46 150	49 920

Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v
§ 5 odst. 2**

(v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	13 420	14 430	15 510	16 710	17 970	19 360	20 890	22 540	24 300	26 290	28 340	30 600	33 090	35 780
2	do 2 let	13 900	14 910	16 060	17 310	18 600	20 050	21 620	23 330	25 150	27 210	29 350	31 720	34 270	37 080
3	do 4 let	14 370	15 430	16 600	17 900	19 250	20 740	22 400	24 160	26 070	28 210	30 430	32 870	35 520	38 430
4	do 6 let	14 840	15 970	17 160	18 520	19 930	21 480	23 190	25 010	27 000	29 200	31 490	34 030	36 790	39 810
5	do 9 let	15 340	16 520	17 770	19 150	20 630	22 250	24 020	25 900	27 970	30 250	32 630	35 260	38 130	41 260
6	do 12 let	15 850	17 080	18 370	19 830	21 340	23 020	24 870	26 800	28 950	31 340	33 810	36 530	39 490	42 750
7	do 15 let	16 430	17 670	19 030	20 510	22 090	23 810	25 770	27 780	29 990	32 450	35 030	37 850	40 970	44 300
8	do 19 let	16 990	18 280	19 670	21 250	22 860	24 650	26 680	28 780	31 070	33 640	36 290	39 230	42 420	45 940
9	do 23 let	17 550	18 910	20 370	21 980	23 690	25 540	27 610	29 790	32 180	34 840	37 610	40 630	43 970	47 620
10	do 27 let	18 190	19 590	21 090	22 780	24 520	26 430	28 620	30 870	33 350	36 100	38 980	42 130	45 590	49 360
11	do 32 let	18 800	20 260	21 820	23 590	25 390	27 390	29 660	31 990	34 560	37 370	40 390	43 640	47 260	51 150
12	nad 32 let	19 460	20 990	22 570	24 420	26 300	28 360	30 730	33 130	35 820	38 750	41 850	45 250	48 980	53 010

Příloha č. 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 3**(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída					
		11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	33 420	35 480	39 900	42 510	45 060	47 840
2	do 2 let	34 330	36 490	41 000	43 630	46 300	49 180
3	do 4 let	35 350	37 560	42 140	44 810	47 590	50 570
4	do 6 let	36 330	38 620	43 310	46 030	48 900	52 020
5	do 9 let	37 370	39 760	44 540	47 300	50 290	53 490
6	do 12 let	38 460	40 930	45 810	48 600	51 710	55 020
7	do 15 let	39 610	42 160	47 130	50 010	53 190	56 640
8	do 19 let	40 770	43 440	48 500	51 400	54 750	58 320
9	do 23 let	41 960	44 740	49 910	52 880	56 350	60 030
10	do 27 let	43 230	46 100	51 400	54 410	58 000	61 820
11	do 32 let	44 530	47 530	52 940	56 000	59 720	63 690
12	nad 32 let	45 900	48 990	54 520	57 650	61 490	65 630

Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v
§ 5 odst. 4****(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2 let	14 640	15 880	17 180	18 610	23 590	29 490	29 740	30 270	30 930	31 670	32 850
2	do 6 let	15 180	16 450	17 890	19 370	24 270	29 750	30 010	30 800	31 570	32 630	34 390
3	do 12 let	16 130	17 540	19 030	20 730	24 910	30 090	30 470	31 200	32 840	34 000	36 240
4	do 19 let	17 250	18 730	20 350	22 030	26 050	30 720	31 410	32 360	34 210	36 500	39 250
5	do 27 let	18 340	19 950	21 670	23 570	27 210	31 670	32 400	33 720	36 340	39 300	43 120
6	do 32 let	19 910	21 650	23 460	25 490	29 140	33 290	34 200	35 590	39 380	42 540	46 610
7	nad 32 let	20 470	22 220	24 110	26 210	29 970	34 050	34 930	36 550	40 320	43 600	47 720

ZÁKLADNÍ SAZBY STRAVNÉHO V CIZÍ MĚNĚ PRO ROK 2020

ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ	ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ
Afghánistán	EUR	40	Albánie	EUR	35
Alžírsko	EUR	45	Andorra	EUR	45
Angola	USD	60	Argentina	USD	50
Arménie	EUR	35	Ázerbajdžán	EUR	40
Austrálie+Oceánie/*	USD	60	Bahrajn	EUR	45
Bahamy	USD	55	Barbados	USD	50
Bangladéš	USD	50	Belgie	EUR	50
Barma (Myanmar)	USD	50	Benin	EUR	45
Belize	USD	50	Bělorusko	EUR	45
Bermudy	USD	50	Bolívie	USD	50
Bhútán	USD	50	Botswana	USD	55
Bosna a Hercegovina	EUR	40	Brunej	USD	40
Brazílie	USD	55	Burkina Faso	EUR	40
Bulharsko	EUR	35	Čína	EUR	45
Burundi	USD	55	Dánsko	EUR	55
Čad	EUR	45	Džibuti	EUR	50
Černá Hora	EUR	35	Ekvádor	USD	50
Egypt	EUR	35	Estonsko	EUR	40
Eritrea	USD	50	Filipíny	EUR	35
Etiopie	EUR	45	Francie	EUR	45
Finsko	EUR	50	Gambie	EUR	45
Gabon	EUR	50	Gibraltar	EUR	40
Ghana	EUR	50	Gruzie	EUR	35
Guinea	EUR	45	Guatemala	USD	45
Franc. Guayana	EUR	45	Guinea-Bissau	EUR	45
Honduras	USD	45	Guyana	USD	50
Chile	USD	55	Hongkong	EUR	45
Indie	EUR	45	Chorvatsko	EUR	35
Irák	EUR	40	Indonésie	EUR	35
Irsko	EUR	50	Irán	EUR	40
Itálie	EUR	50	Island	EUR	60
Jemen	EUR	35	Izrael	USD	55
Jordánsko	EUR	45	Japonsko	USD	65
Kamerun	EUR	45	Jihoafrická rep.	EUR	40
Kapverdy	EUR	40	Kambodža	USD	45
Katar	USD	50	Kanada	USD	50
Kazachstán	EUR	45	Karibik ostrovy/**	USD	55
Kolumbie	USD	45	Keňa	EUR	45
Konžská rep.Br.	USD	60	Komory	USD	55
Korea (KLDK)	EUR	45	Konžská dem.rep.	EUR	50
Kostarika	USD	50	Korejská rep.	EUR	50
Kuvajt	EUR	40	Kuba	EUR	50
Kyrgyzstán	EUR	40	Kypr	EUR	40
Kosovo	EUR	45	Laos	USD	45

ZÁKLADNÍ SAZBY STRAVNÉHO V CIZÍ MĚNĚ PRO ROK 2020

ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ	ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ
Lesotho	USD	50	Libanon	USD	55
Libérie	EUR	45	Libye	EUR	45
Lichtenštejnsko	CHF	60	Litva	EUR	40
Lotyšsko	EUR	40	Lucembursko	EUR	50
Macao	EUR	45	Madagaskar	EUR	40
Maďarsko	EUR	35	Makedonie	EUR	35
Malajsie	USD	45	Malawi	USD	45
Maledivy	USD	55	Mali	EUR	45
Malta	EUR	50	Maroko	EUR	40
Mauricius	USD	55	Mauretánie	EUR	40
Moldavsko	EUR	40	Mexiko	USD	50
Mongolsko	EUR	40	Monako	EUR	45
Namibie	USD	50	Mozambik	USD	50
Nepál	USD	50	Německo	EUR	45
Nigérie	EUR	45	Niger	EUR	45
Nizozemsko	EUR	50	Nikaragua	USD	45
Nový Zéland	USD	60	Norsko	EUR	60
Pakistán	EUR	35	Omán	EUR	50
Peru	USD	50	Panama	USD	45
Polsko	EUR	40	Paraguay	USD	45
Portugalsko a Azory	EUR	40	Pobřeží slonoviny	EUR	40
Rovníková Guinea	EUR	45	Rakousko	EUR	45
Rusko	EUR	45	Rumunsko	EUR	35
Řecko	EUR	40	Rwanda	USD	55
Senegal	EUR	45	Salvador	USD	45
Sierra Leone	EUR	40	Saudská Arábie	EUR	50
Spoj.arab.emiráty	USD	55	Seychely	USD	60
Slovinsko	EUR	35	Singapur	USD	60
Spojené státy amer.	USD	60	Slovensko	EUR	35
Srbsko	EUR	35	Somálsko	USD	55
Středoafriická rep.	USD	50	Srí Lanka	USD	50
Surinam	USD	50	Súdán	USD	55
Svazijsko	USD	55	Sv.Tomáš+ Princ.o.	EUR	35
Španělsko	EUR	45	Sýrie	EUR	50
Švýcarsko	CHF	75	Švédsko	EUR	50
Thajsko	EUR	40	Tádžikistán	EUR	40
Togo	EUR	40	Tanzánie	USD	55
Tunisko	EUR	45	Tchaj-wan	EUR	40
Turkmenistán	EUR	40	Turecko	EUR	40
Ukrajina	EUR	45	Uganda	USD	55
Uzbekistán	EUR	40	Uruguay	USD	50
Velká Británie	GBP	45	Venezuela	USD	65
Vietnam	EUR	40	Zambie	USD	55
Zimbabwe	USD	50	Ostatní země neuvedené	EUR	35